

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



OLEH

ENI HERLINA
0942010018

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2012**

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)

Disusun Oleh:
ENI HERLINA
NPM. 0942010018

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing

Dra. Ety Dwi Susanti M.si
NIP.196805011994032001

Mengetahui

DEKAN

Dra. Hj. Suparwati M.Si
NIP.195507181983022001

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)

Disusun Oleh:
ENI HERLINA
NPM. 0942010018

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 10 Desember 2012

Menyetujui,

Pembimbing

Tim Penguji
1. Ketua

Dra. Ety Dwi Susanti M.Si
NIP.196805011994032001

Dra. Ety Dwi Susanti M.Si
NIP.196805011994032001
2. Sekretaris

Dra. Sonja Andarini M.Si
NIP.196503261993092001
3. Anggota

Susi Hariyawati S.Sos M.Si
NIP.196402151991032001

Mengetahui
DEKAN

Dra. Hj. Suparwati M.Si
NIP.195507181983022001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia serta rahmat-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)”. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, tidak akan berjalan lancar dan berwujud baik tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Ety Dwi Susanti M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada saya sehingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Suparwati M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Lia Nirawati M.Si. selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si. selaku sekretaris program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur.
4. Bapak Ibu dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran “ Jawa Timur.

5. Pihak CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk memberikan informasi saran bagi penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dalam segi penyusunannya. Untuk itu, penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Besar harapan penulis agar proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua. Amin.

Surabaya, November 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Prinsip – Prinsip yang Harus Dipenuhi	
Dalam Pendekatan SDM.....	9
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15

2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.1.4.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.4.2 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.4.3 Ukuran Kinerja Karyawan	18
2.1.4.4 Prinsip Dasar Penilaian / Evaluasi Kinerja	18
2.1.4.5 Aspek – Aspek yang Dinilai Dari Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.6 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.5 Kemampuan	26
2.1.5.1 Pengertian Kemampuan	26
2.1.5.2 Unsur – Unsur Kemampuan.....	28
2.1.5.3 Indikator – Indikator Kemampuan	30
2.1.6 Motivasi.....	30
2.1.6.1 Pengertian Motivasi.....	30
2.1.6.2 Alat – Alat Motivasi	32
2.1.6.3 Bentuk Motivasi.....	34
2.1.6.4 Cara Memotivasi Pegawai	36
2.1.6.5 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	38
2.1.6.6 Tujuan Motivasi Kerja.....	40
2.1.6.7 Teori – Teori Motivasi	40
2.1.7 Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap	

Pencapaian Kinerja Karyawan	45
2.2 Kerangka Berpikir.....	46
2.3 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODELOGI PENELITIAN	49
3.1 Definisi Operasional dan Pengaruh Variabel	49
3.1.1 Definisi Operasional.....	49
3.1.2 Pengukuran Variabel	52
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	53
3.2.1 Populasi	53
3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.3.1 Jenis Data	54
3.3.2 Sumber Data	54
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4 Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	56
3.4.1 Uji Validitas.....	56
3.4.2 Uji Reabilitas	57
3.5 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.6 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	59
3.6.1 Teknik Analisis	59
3.6.2 Uji Hipotesis	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Gambaran Umum Objek penelitian dan Penyajian Data	63
4.1.1 Sejarah Berdirinya perusahaan	63
4.1.2 Lokasi Perusahaan	64
4.1.3 Struktur Organisasi	64
4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan	68
4.1.4.1 Visi	68
4.1.4.2 Misi	68
4.1.4.3 Tujuan	68
4.2 Penyajian Data	69
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	69
4.2.3 Deskripsi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.2.4 Deskripsi Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	70
4.2.5 Deskripsi Variabel Kemampuan (X_1)	72
4.2.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	74
4.2.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
4.3 Teknik Analisis	77
4.3.1 Pengujian Validitas	77
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	79
4.4 Uji Asumsi Klasik	80

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
4.6 Pengujian Hipotesis.....	85
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	85
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	87
4.7 Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Bukti Penurunan Jumlah Karyawan Bagian Teknisi	
CV. Mitra Setia Jaya	4
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner	52
Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Untuk Pernyataan	
Variabel Kemampuan (X_1)	72
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Untuk Pernyataan	
Variabel Motivasi Kerja (X_2)	74
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Untuk Pernyataan	
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.7 Uji Validitas	78
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Heterokedastisitas	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji F	85

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji t.....	87
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo	65
Gambar 4.2 Grafik Statistik Normalitas	83
Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F.....	86
Gambar 4.4 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X_1	88
Gambar 4.5 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X_2	89

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	xiii
lampiran 2 Data Penelitian	xvi
lampiran 3 Deskriptif Karakteristik Responden	xviii
lampiran 4 Uji Validitas	xxiii
lampiran 5 Uji Reliabilitas	xxv
lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	xxvii
lampiran 7 Regresi Linear Berganda	xxviii
lampiran 8 Tabel Pengujian Uji F	xxx
lampiran 9 Tabel Pengujian Nilai t	xxxi
lampiran 10 Tabel Pengujian Nilai r	xxxii

ABSTRAKSI

ENI HERLINA, 0942010018, “PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo).

Setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dengan mendayagunakan seluruh sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai maksud dan tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer untuk memperoleh, mengembangkan, mendayagunakan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan tipe karyawan yang tepat yaitu orang – orang yang mampu memberikan kontribusi pada pelaksanaan strategi dalam pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien. CV. Mitra Setia Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail elektronik dan di bidang jasa (mekanikal, elektrikal dan air conditioner). Oleh karena itu, peran aktif dari sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Setia Jaya dan apakah kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Setia Jaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Setia Jaya. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 13 karyawan bagian teknisi pada CV. Mitra Setia Jaya. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan 2 indikator.

Hasil analisis dari penelitian ini adalah variabel kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian teknisi di CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo. Untuk mengetahui pengaruh simultan maka menggunakan uji F dengan perolehan hasil kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilai $F_{hitung} 35,374 > F_{tabel} 4,10$. Variabel kemampuan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 7,980 > t_{tabel} = 1,812$ sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,738 < t_{tabel} = 1,812$.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini segala sesuatu berjalan dan berkembang dengan pesat. Perkembangan usaha yang semakin pesat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi sehingga menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia usaha, keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dengan kemajuan teknologi serta penerapan metode yang baik, tidak akan ada manfaat jika perusahaan tidak memperhatikan sumber daya manusia. Perkembangan dunia bisnis dan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia, apalagi saat ini negara sedang mengalami krisis di semua sektor. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan sentral dalam membentuk tim kerja yang kuat dalam perusahaan. Didasari bahwa memiliki karakteristik kompleks, dinamis dan unik, sehingga dimungkinkan

terjadi berbagai hambatan dalam upaya untuk mengelolanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pandangan Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2010:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) yang terdiri Knowledge x Skill dan faktor motivasi (motivation) terdiri dari Attitued x Situation. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan dan pemberian motivasi kerja yang cukup dari seorang pimpinan. Maka hal – hal yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila kemampuan yang dimiliki karyawan diiringi dengan pemberian motivasi kerja yang cukup dari pimpinan perusahaan, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengotimalakan prestasi kerjanya. Untuk dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diperlukan pemahaman tentang kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain itu, pencapaian kinerja karyawan dapat meningkat dengan melihat pemberian motivasi kepada karyawan, dalam perkembangannya motivasi kerja erat kaitannya dengan kemampuan. Tindakan pemberian motivasi harus menyesuaikan antara karyawan satu dengan yang lainnnya

dengan menyesuaikan kebutuhan yang diperlukan karyawan. Bukan berarti pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang berlebihan terhadap karyawan tersebut, tetapi perusahaan mempunyai aturan dalam pemberian motivasi terhadap setiap karyawannya dengan alasan pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat terlihat dari tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan oleh seorang manajer adalah membangkitkan kinerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Para karyawan dalam perusahaan harus bekerja sama sesuai dengan perintah atasannya. Dimana setiap perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

CV. Mitra Setia Jaya ini adalah satu usaha yang bergerak di bidang jasa service Air conditioner, elektronik, dan jual beli alat-alat elektronik, untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba yang maksimal, dimana perusahaan sangat mengandalkan peranan aktif dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bidang teknis yang berfungsi dalam menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang ada di lapangan yang berhubungan dengan permasalahan elektronik untuk kebutuhan operasional dan investasi sumber daya manusia menunjang pencapaian sasaran perusahaan secara maksimal efektif dan efisien. Pendapatan CV.

Mitra Setia Jaya mengalami penurunan pendapatan setiap tahunnya. Berikut ini berdasarkan bukti data jumlah karyawan bagian teknisi dan pendapatan CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo setiap tahunnya, mulai dari tahun 2010 sampai dengan 2012 yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bukti Penurunan Jumlah Karyawan Bagian Teknisi dan Pendapatan
CV. Mitra Setia Jaya Pada Tahun 2010 - 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan / Tahun CV. Mitra Setia Jaya
2010	20 Orang	225.000.000 / tahun
2011	18 Orang	175.000.000 / tahun
2012	13 Orang	148.000.000 / tahun

Sumber : CV. Mitra Setia Jaya tahun 2012

Dari tabel 1.1, di atas dapat dilihat bukti adanya penurunan jumlah karyawan bagian teknisi CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo pada tahun 2010 jumlah karyawan adalah sebanyak 20 orang dengan pendapatan sebanyak Rp. 225.000.000 / tahun, di tahun 2011 jumlah karyawan adalah sebanyak 18 orang dengan pendapatan sebanyak Rp. 175.000.000 / tahun, sedangkan di tahun pertengahan 2012 terlihat jelas dengan adanya penurunan jumlah karyawan yaitu sebanyak 13 orang dengan pendapatan sebanyak Rp. 148.000.000 / tahun sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Berkurangnya karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan berkurangnya pendapatan perusahaan, salah satu penyebabnya kurang lain

adanya kemampuan dari karyawan dan disisi perusahaan kurang adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan CV. Mitra Setia Jaya.

Melalui kemampuan yang dimiliki karyawan serta pemberian motivasi kerja dari seorang pimpinan CV. Mitra Setia Jaya khususnya karyawan bagian teknisi akan menjadi dorongan pribadi seseorang dengan memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan profit perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan CV. Mitra Setia Jaya harus dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan agar kinerja yang dihasilkannya dapat memuaskan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Dengan demikian CV. Mitra Setia Jaya masih tetap dapat bertahan dengan baik dan mampu bersaing dengan bentuk usaha sejenisnya serta dapat maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap pelangganya tersebut.

Dari uraian di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor - faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan menulis judul:

“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Mitra Setia Jaya di Sidoarjo)”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari apa yang diuraikan di atas disusun perumusan masalah untuk tulisan ini:

1. Apakah kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Setia Jaya?
2. Apakah kemampuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Setia Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Setia Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Setia Jaya.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan memahami permasalahan dalam penelitian ini, maka manfaat yang dapat diharapkan :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai media implementasi dan pengembangan ilmu pengetahuan. Serta wawasan informasi tentang eksistensi CV. Mitra Setia Jaya yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

b. Secara Praktisi

Hasil penelitian yang dilakukan nantinya dapat dijadikan input atau referensi terhadap pengukuran komitmen kerja karyawan dalam menjalankan mekanisme kerja perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan yang terpenting dari itu semua adalah peningkatan performa perusahaan.